

Assistenzberufe: Frauenarbeit par excellence? Beitrag zum Zentralen Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen der Friedrich-Ebert- Stiftung und der ÖTV am 14.7.2000 in Berlin

Holtgrewe, Ursula

Veröffentlichungsversion / Published Version

Konferenzbeitrag / conference paper

Zur Verfügung gestellt in Kooperation mit / provided in cooperation with:

SSG Sozialwissenschaften, USB Köln

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Holtgrewe, U. (2001). Assistenzberufe: Frauenarbeit par excellence? Beitrag zum Zentralen Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen der Friedrich-Ebert- Stiftung und der ÖTV am 14.7.2000 in Berlin. Berlin. <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-216778>

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer Deposit-Lizenz (Keine Weiterverbreitung - keine Bearbeitung) zur Verfügung gestellt. Gewährt wird ein nicht exklusives, nicht übertragbares, persönliches und beschränktes Recht auf Nutzung dieses Dokuments. Dieses Dokument ist ausschließlich für den persönlichen, nicht-kommerziellen Gebrauch bestimmt. Auf sämtlichen Kopien dieses Dokuments müssen alle Urheberrechtshinweise und sonstigen Hinweise auf gesetzlichen Schutz beibehalten werden. Sie dürfen dieses Dokument nicht in irgendeiner Weise abändern, noch dürfen Sie dieses Dokument für öffentliche oder kommerzielle Zwecke vervielfältigen, öffentlich ausstellen, aufführen, vertreiben oder anderweitig nutzen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use:

This document is made available under Deposit Licence (No Redistribution - no modifications). We grant a non-exclusive, non-transferable, individual and limited right to using this document. This document is solely intended for your personal, non-commercial use. All of the copies of this documents must retain all copyright information and other information regarding legal protection. You are not allowed to alter this document in any way, to copy it for public or commercial purposes, to exhibit the document in public, to perform, distribute or otherwise use the document in public.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

Assistenzberufe: Frauenarbeit par excellence?

Beitrag zum Zentralen Hearing zur Aufwertung von Frauenberufen der Friedrich-Ebert-Stiftung und der ÖTV am 14.7.2000 in Berlin

Ursula Holtgrewe¹

1. Assistenzarbeit: Zuarbeit als Beruf

Wenn von Assistenzberufen die Rede ist, muss zunächst einmal geklärt werden, was wir darunter verstehen. Ich meine damit Berufe, deren Berufsbild entscheidend davon geprägt ist, dass die Ausübenden Professionellen zuarbeiten, also die fachliche und professionelle Arbeit gewährleisten. Gewährleisten heißt: Sie vor- und nachbereiten, abwickeln, koordinieren und sozial einbetten. Also: ArzthelferInnen, ZahnarzthelferInnen, Rechtsanwalts- und NotarsgehilfInnen, SteuerfachgehilfInnen – die mittlerweile nicht mehr so heißen: Aus den Renos sind seit 1995 Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellte geworden, aus den SteuerfachgehilfInnen Steuerfachangestellte. Lediglich den ArzthelferInnen und ihren KollegInnen aus Zahn- und Tierarztpraxen ist die Bezeichnung als „Helferin“ geblieben – aber dafür haben sie einen Tarifvertrag.

In dieser begrifflichen Änderung ist das Thema der Assistenz, das ein Geschlechterthema ist, schon angesprochen: Symbolisiert wird ein Kampf um Berufsfachlichkeit und Eigenständigkeit, man hat sich sprachlich weg bewegt von der Ausrichtung auf den/die Professionelle, dem zugearbeitet wird.

2. Arbeitsbedingungen und Beschäftigtenstruktur

Nichtsdestoweniger sind die Arbeitsbedingungen der Assistenzberufe von den Anforderungen des Zu-, Vor- und Nacharbeitens geprägt. Sie werden in hierarchisch untergeordneter Stellung in Klein- bzw. Kleinstbetrieben ausgeübt, gering bezahlt, mit vielfach ungünstig gelegenen Arbeitszeiten, die an die Arbeitszeiten der Professionellen gekoppelt sind und schon deswegen am Rande der „normalen“ Arbeitszeiten liegen. Eigenständige Karrierewege und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten sind kaum vorgesehen.

¹ Dr. Ursula Holtgrewe, FB 1, Fach Soziologie, Gerhard-Mercator-Universität Duisburg, D-47048 Duisburg, Tel. 0203-3793179, Fax 0203-3794350, e-mail uholtgrewe@aol.com

Dabei liegen diese Berufe an vorderer Stelle bei den von Frauen besetzten Ausbildungsberufen. Arzt- und Zahnarthelferin (48.235 bzw. 42.771 Auszubildende) liegen hinter den Bürokauffrauen auf dem 2. und 3. Rang der Frauen-Ausbildungsberufe. Insgesamt arbeitet damit jede siebte weibliche Azubi in einer Arzt- oder Zahnarztpraxis (BMBF 1999, S. 73). Der Auszubildendenanteil an den Berufstätigen liegt zwischen 10 und 22%. Das verweist wiederum auf ein Problem: Weil die Fluktuation so hoch ist, wird über Bedarf ausgebildet, und die Versuchung für die Professionellen ist groß, einen beachtlichen Teil der Arbeit von billigen Azubis erledigen zu lassen. Es handelt sich also vielfach um Übergangsberufe, die von allerüberwiegendst jüngeren Frauen ausgeübt werden – bis zur Familiengründung oder auch bis zum Wechsel in andere Beschäftigungsfelder, z. B. in die Krankenhausverwaltung im Falle der Arzthelferinnen oder in die Büroarbeit in größeren Betrieben.

Nicht zufällig sind die Assistenzberufe Frauenberufe par excellence. Der Frauenanteil liegt zwischen 98% bei den Arzt, Zahnarzt- und TierarthelferInnen und 80% bei den SteuerfachgehilfInnen (Mikrozensus 1999, vgl. auch Holtgrewe 1998). 95% der 170.000 Auszubildenden in den Praxen und Kanzleien der Freien Berufe sind Frauen (BIBB 1998), während in den zugehörigen Professionen die Männer überwiegen.

Insgesamt sind die Beschäftigtenzahlen nicht unbeachtlich: Es gibt nach dem Mikrozensus 1999 515.000 SprechstundenhelferInnen, 132.000 Fachgehilfinnen in der Steuer- und Wirtschaftsberatung und 96.000 ReNos. Ein weiterer Blick in die Statistik (Tabelle 1): In der Tat werden die Assistenzberufe überwiegend von jüngeren Frauen ausgeübt. Dabei gibt es bei den Sprechstundenhilfen noch mehr ältere Beschäftigte als bei SteuerfachgehilfInnen und ReNos. Trotz des „weiblichen“ Charakters der Berufe liegt der Teilzeitanteil nicht sehr hoch. Dass er bei den Sprechstundenhilfen am höchsten liegt, überrascht etwas, wenn man bedenkt, dass deren Arbeitszeit am engsten an die der Ärzte gekoppelt ist. Andererseits wird bei ihnen Vollzeitarbeit fast unzumutbar. Die Arbeitszeit beginnt mit Laboruntersuchungen früh morgens und endet vielfach mit abendlichen Sprechstunden für Berufstätige, so dass sich Halbtags- oder quasi Schichtarbeitslösungen anbieten.

Reichtümer sind in den Assistenzberufen auch in Vollzeit nicht zu verdienen. Auch wenn der hohe Auszubildendenanteil einen Teil der Niedrigeinkommen erklärt,² ist aufschlussreich, dass nur 11% der SprechstundenhelferInnen und 15% der ReNos über 2.200 Mark im Monat auf dem Konto vorfinden. Die Steuerfachangestellten stehen etwas besser da, von ihnen

² Ein weiterer Teil erklärt sich, wenn man das steuerliche Ehegattensplitting berücksichtigt.

verdienen 8,7 % sogar über DM 3.000 netto, aber in all diesen Berufen zählt frau schon mit mehr als 2200 Mark zu den „Besserverdienenden“.

Tabelle 1: Erwerbstätige in Assistenzberufen nach dem Mikrozensus 1999 ³			
	Sprechstunden- helferInnen	Steuer- fachgehilfInnen	ReNos
Zahl	515.000	132.000	96.000
Frauenanteil %	98,6	80,5	93,3
Azubi-Anteil %	14,2	10,5	22,3
Alter % ⁴			
< 35	58,7	58,7	67,8
35 – 45	24,7	24,3	17,7
> 45	15,8	11,8	9,5
Arbeitszeit %			
> 31 h/Woche	65,0	77,2	74,2
21 – 31	10,7	6,0	6,8
< 21	23,3	16,8	9,9
Nettoeinkommen % (nur Vollzeitbeschäftigte)			
< 1800 DM	37,2	25,5	33,0
1800 – 2200 DM	13,5	13,2	14,5
>2200 DM	11,0	31,1	15,4

3. Vergeschlechtlichung von Berufsarbeit

Historisch und sozialstrukturell sind also diese Berufe geradezu idealtypisch (im Sinne von typisch, nicht von ideal) für vergeschlechtlichte Berufsarbeit. Hier wurde das bürgerliche Geschlechtermodell von Familienernährer und Hausfrau oder gar das biblische von der Frau als HelferIn des Mannes in die Erwerbssphäre übertragen. Und die Frauenarbeit besteht eben darin, die „eigentliche“ männlich-fachlich-sachliche als solche zu ermöglichen und die

³ Quelle: Statistisches Bundesamt, Mikrozensus 1999 und eigene Berechnungen. Der Mikrozensus basiert auf der Hochrechnung einer einprozentigen Stichprobe aus der Wohnbevölkerung. Einkommenszahlen usw. basieren auf Selbstauskünften der Befragten.

⁴ Dass sich die Prozentzahlen nicht auf 100% addieren, liegt an fehlenden Nennungen.

Voraussetzungen dafür zu schaffen – weswegen sie selbst nur begrenzt verberuflicht worden ist, Qualifikationen und Kompetenzen in einem Bermudadreieck der Vergeschlechtlichung verschwinden. Die Assistenz bildet deswegen – über ihre berufliche Institutionalisierung hinaus – ein Strukturierungsmuster geschlechtshierarchischer Arbeitsteilung, das sich auch in anderen Beschäftigungsfeldern findet – und es ist durchaus nicht sicher, dass es historisch überholt ist. Sekretariate sind ein klassisches Beispiel, aber auch die Arbeit von weiblichen kaufmännischen Angestellten in Klein- und Mittelbetrieben unterliegt weiterhin analogen Deutungen und Wahrnehmungen als Zuarbeit. Bei Dienstleistern wie etwa Unternehmens- und Personalberatungen mögen sich zwischen „eigentlicher“ Beratung und Sekretariat oder Office Management ähnliche Trennlinien auf tun.

4. Entgrenzte Anforderungen, begrenzte Entwicklungsmöglichkeiten

Das strukturelle Problem von Frauenberufen findet sich also hier ganz ausgeprägt: Die Anforderungen an Qualifikationen und „extrafunktionale“ Kompetenzen und Engagements sind hoch und vielfältig, die Verwertungsmöglichkeiten für die Frauen begrenzt. Gefragt sind die berühmten weiblichen Dienstleistungs- und *soft skills* wie Freundlichkeit, kommunikative und soziale Kompetenz, aber auch Auffassungsgabe, „Durchblick“, die Fähigkeit, vor-, nach- und mitzudenken und die Perspektive der Professionellen wie der KlientInnen zu übernehmen. Dass diese nicht einfach in einer Frauensozialisation entwickelte Arbeitsvermögen sind, sollte eigentlich klar sein, wenn man sich die Klagen von Freiberuflern und ihren Verbänden über Rekrutierungs- und Nachwuchsprobleme anhört.

Die beruflichen Anforderungen sind – bei allen Defiziten in der Verwertbarkeit solcher Kompetenzen – jedoch nicht nur als defizitär zu betrachten. Beschäftigte schätzen an ihre Berufen die Vielseitigkeit und Abwechslung und auch die – wenn es gut läuft – kleinstbetrieblich-persönlichen und kooperativen Arbeitsbeziehungen (Gottschall/Jacobsen/Schütte 1989; Holtgrewe 1997; Stiller 1999; Hecker 1999). Indem sie an der professionellen Arbeit teilnehmen und deren Perspektive übernehmen, erfahren sie im unmittelbaren Umfeld auch Anerkennung und persönliche Wertschätzung, die ihnen institutionell vorenthalten werden.

Ein Problem ist, dass es wenig institutionalisierte Karrierewege und berufliche Entwicklungsmöglichkeiten gibt (vgl. BIBB 1999). Bei den Steuerfachangestellten ist – als einzigem Assistenzberuf – der Durchstieg in die Profession möglich. Daneben bieten die Kammern unterschiedliche Fortbildungen zu FachassistentInnen, BürovorsteherInnen usw. an – und auch die Aufstiegsfortbildungen für Büroberufe (Fachwirtsch. Ausbildungen) sind möglich. Bei den Arzthelferinnen münden die vorhandenen Fortbildungsangebote meines Wissens

kaum in erweiterte Tätigkeitsfelder. Durchstiege in die Richtung Gesundheitsmanagement, Krankenhausverwaltung etc. gibt es institutionell so gut wie nicht.

5. Perspektiven der Assistenzberufe

Ein Ausbau der Berufsfelder über das kleinstbetriebliche Einsatzfeld hinaus bzw. der Anschluss an andere – über die privaten Arbeitsanreicherungs-, Weiterbildungs- und Wechselanstrengungen der Frauen selber hinaus – ist also wünschenswert. Zumal die Anforderungen an die Professionellen und ihre Assistentinnen steigen, was Patienten- oder Mandantenorientierung, Dienstleistungsqualität, Informationsaufkommen usw. angeht. Hier können Informations-, Organisations-, und auch Beratungsaufgaben die Assistenzberufe aufwerten. Jedoch ist unter Kostendruck – insbesondere bei den Ärzten – die Versuchung für die Professionellen groß, statt der Aufwertung und Anreicherung der Assistenz Strategien der Einsparung und Dequalifizierung zu verfolgen (Einsatz von Auszubildenden, 630-Mark-Kräften, sonstigen Aushilfen). Oder weiterhin auf das Engagement und Interesse der Frauen an interessanter Arbeit zu setzen, ohne es gesondert zu honorieren.

6. Interessenvertretung, Verbände, Tarifpolitik

Man hat es also berufs- und tarifpolitisch mit einer nicht sehr ermutigenden Kombination aus Frauenberufen (mit unterbrochener Berufstätigkeit und hoher Fluktuation) und Kleinbetrieben zu tun. Regelungen zu Gehältern und Arbeitsbedingungen brechen sich dabei auch an der Vielfalt der Betriebe – von der international agierenden Steuerberatungsgesellschaft oder der großen *high-tech*-Radiologiepraxis bis zur Hausarztpraxis oder Anwaltskanzlei „um die Ecke“.

Entsprechend rar sind tarifliche Vereinbarungen: Für die Arzthelferinnen besteht ein Tarifvertrag, bei den Rechtsanwalts- und Notarsfachangestellten gibt es Empfehlungen der verschiedenen Landesverbände und der Anwaltskammern.

Ein Blick auf die Tätigkeitsbewertung ist recht aufschlussreich: Das Einstiegsgehalt beträgt bei den Arzthelferinnen DM 2.465 brutto; das Endgehalt in der Tätigkeitsgruppe I wird nach 23 Berufsjahren mit DM 3.486 erreicht. Es gibt vier Tätigkeitsgruppen: In der Tätigkeitsgruppe II werden delegationsfähige medizinische Leistungen erbracht oder die Praxisabrechnung und Organisation unterstützt. Dafür gibt es einen Zuschlag von 5% auf das Grundgehalt. Tätigkeitsgruppe III (plus 10%) umfasst die Aufgaben, Auszubildende anzuleiten Beratung/Betreuung von Patienten und Röntgentätigkeiten. Das Maximum ist mit Tätigkeitsgruppe IV erreicht: Hier werden für Leitungsfunktionen in größeren Praxen und für das Verwalten unter wirtschaftlichen Gesichtspunkten 20% auf das Grundgehalt draufgelegt.

Karrieren im Beruf schlagen sich also nur recht begrenzt in Mark und Pfennig nieder, und die Anforderungen für Aufstiege sind recht hoch. Anerkannte Leistungen konzentrieren sich auf die medizinische Seite des Berufs. EDV-Kompetenzen in Gestalt vertiefter Kenntnisse, Verantwortung für Daten- und Programmpflege etwa kommen gar nicht vor.

Hier ist ein Vergleich mit den ReNos aufschlussreich. Mir liegen verschiedene Gehaltsempfehlungen sowie die Ergebnisse einer Gehaltsumfrage des Verbandes in Niedersachsen vor. Die empfohlenen und real auch gezahlten Gehälter liegen etwa auf der selben Ebene wie bei den Arzthelferinnen: Einstiegsgehälter nach abgeschlossener Ausbildung bei DM 2.500, Büroleiterinnen über 50 sollten zwischen DM 4.300 und 6.100 verdienen. Jedoch sind hier die Tätigkeitsbeschreibungen differenzierter. Honoriert wird zunehmend selbstständige Sachbearbeitung und das Treffen eigener Entscheidungen. Auch bei der EDV-Nutzung wird eigenverantwortliche Arbeit aufgewertet, z. B. das eigenständige Erstellen von Textbausteinen und in den höheren Tätigkeitsgruppen die Fehlerbehebung und optimale Ausnutzung der Software.

Entsprechend liegen bei den Renos – anders als bei den Arzthelferinnen – auch die Zuschläge für anspruchsvollere Aufgaben merklich höher als die Alterszuschläge: Bei den empfohlenen Gehältern steigen diese im Zehnjahresabstand um 100 Mark, während der Unterschied zwischen der einfachen Reno-Arbeit und der Büroleitung je nach Altersgruppe zwischen 53 und 60% liegt. Bei den in Niedersachsen gezahlten Gehältern beträgt der Abstand sogar 75 Prozentpunkte, wobei insbesondere um Hannover herum mit anspruchsvolleren Aufgaben wesentlich mehr zu verdienen ist.

Die gewerkschaftliche Präsenz ist in diesen Berufsgruppen gering. Ein nicht zu unterschätzendes Maß beruflicher Interessenpolitik wird hingegen von den Berufsverbänden betrieben. Sie sind vielleicht in einer günstigeren Position, die spezifischen Anforderungen dieser Berufe aufzugreifen. Die Politik der Verbände konzentriert sich stark auf Berufsbilder und Weiterbildung. Wie gesehen, ist dort auch noch vieles zu tun – aber frau sollte auch im Hinterkopf behalten, dass ja gerade in Frauenberufen mit der Weiterbildung, bei der Frauen ja selbst auch sehr interessiert sind und sich engagieren, nicht automatisch die Verwertbarkeit in Gestalt erweiterter beruflicher Perspektiven oder gar besserer Entlohnung verbunden ist. Vielfach tragen Qualifizierungen ihren Lohn in sich – wobei aber das verbesserte *standing* im Betrieb, die Chance, sich interessantere Arbeit zu erschließen, auch nicht zu unterschätzen sind. Aus diesem Grund käme es jedoch berufspolitisch m. E. darauf an, auf die Anschlussfähigkeit des Weiterbildungsangebots auch für einen Wechsel in erweiterte Tätigkeitsfelder zu achten.

Tarifpolitik und berufliche Bildungspolitik sind also zentrale Themen, aber die Möglichkeiten sind begrenzt – und die tarifpolitische Avantgarde ist in diesem gewaltigen Frauen-Beschäftigungsfeld schwerlich aufzufinden. Weitere Fantasie wäre darauf zu verwenden, speziell den kleinbetrieblichen Arbeitsbedingungen und dem beruflichen Engagement der Frauen gerecht zu werden (vgl. Holtgrewe 1997, S. 257ff.). Hier muss viel Arbeitspolitik vor Ort stattfinden. Ich denke dabei daran – und das kann für Gewerkschaften und Berufsverbände sinnvoll und nützlich sein und geschieht ja auch schon – Kommunikations- und Austauschmöglichkeiten zu schaffen, in denen sich die Beschäftigten selbst über die eigenen Kompetenzen, Leistungen und Perspektiven vergewissern können. Über solche Austauschforen, verbunden mit Jobbörsen usw. können auch lokale Arbeitsmärkte transparenter werden – und die Voraussetzungen und Hindernisse guter Arbeitsbedingungen geklärt.

Ich habe dabei auch im Hinterkopf, von den Professionellen zu lernen. In deren Verbänden und deren beruflichem Handeln spielen ja Reputation und Renommee eine gewichtige Rolle. Warum also nicht – durchaus in Kooperation mit den Kammern, der Fachpresse, Berufsschulen usw. – „gute“ oder gar „vorbildliche“ Lösungen und Beispiele für Arbeitszeit- und Arbeitsplatzgestaltung, Aus- und Weiterbildung bekannt machen, auf dass sie zu Standards werden?

Literatur

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) 1998: Freiberufler bilden aus. Berlin/Bonn (BIBB)

BUNDESINSTITUT FÜR BERUFSBILDUNG (Hrsg.) 1999a: Frauen in der beruflichen Bildung. Teil I: Frauen in (Frauen-?)Berufen. Teil II: Frauenforschung im BIBB. Bonn (BIBB)

GOTTSCHALL, Karin, Heike JACOBSEN, Ilse SCHÜTTE 1989: Weibliche Angestellte im Zentrum betrieblicher Innovation. Die Bedeutung neuer Bürotechnologien für Beschäftigungssituation und Berufsperspektiven weiblicher Angestellter in Klein- und Mittelbetrieben (= Schriftenreihe des BMJFFG Bd. 240), Stuttgart u. a. (Kohlhammer)

HECKER, Ursula 1999: Arzthelferinnen in der Ausbildung – Erfahrungen und Einschätzungen, in: BIBB 1999a, S. 101 – 113

HOLTGREWE, Ursula 1997: Frauen zwischen Zuarbeit und Eigensinn. Der EDV-Einzug in Kleinstbetriebe und die Veränderungen weiblicher Assistenzarbeit, Berlin (edition sigma)

HOLTGREWE, Ursula 1998: Die Zuarbeiterinnen. Frauen in Assistenzberufen, in: Forum Wissenschaft Jg. 15, Nr. 4 (Oktober 1998), S. 30 - 33

STILLER, Ingrid 1999: Frauen in der Ausbildung im Bereich Bürokommunikation, in: BIBB 1999a, S. 45 – 56